

1º de mayo: desafíos urgentes con perspectiva de género

Isbelia Ruiz Perdomo



Isbelia Ruiz Perdomo, lesbiana feminista, licenciada en derecho por la UPOLI (2013), candidata al magíster en derechos humanos y democratización por la Universidad Nacional de San Martín (2017). Docente investigadora del ICEJP-UPOLI. Contacto: investigador-icejp@upoli.edu.ni

Cada primero de mayo celebramos las reivindicaciones que la clase trabajadora ha logrado en tantos años con tesón, paciencia, coraje y muchas veces con sangre y muerte. La lucha de las y los trabajadores es permanente. No se puede detener en tanto que exista un sistema que, aparte de no devolver una remuneración justa por el esfuerzo realizado, concentra inmoralmemente en sus manos –cada vez en muchas menos manos– los recursos que deben ser funcionales a la mejoría de las condiciones de vida de todas las personas, trabajen o no. Y es que la justicia social no se restringe a la percepción de un salario o de los derechos listados en el Código del Trabajo o en la convención colectiva. Es mucho más. La justicia social se trata de la creación efectiva de amplios derechos, condiciones y oportunidades de bienestar integrales para todos y todas, sobre la base de la distribución equitativa de

la riqueza nacional, riqueza que no crea el empleador –contrario al mito del sistema capitalista– si no la trabajadora y el trabajador, con su fuerza, con sus manos, con su cuerpo, con su intelecto.

Así pues, el primero de mayo no sólo es una ocasión para celebrar las reivindicaciones. O para ver hacia atrás y conformarnos con lo que contamos ahora mismo. La reivindicación actual es aún insuficiente: la explotación persiste y hay desigualdades entre trabajadoras y trabajadores. Por lo tanto, el primero de mayo es también fecha para reflexionar críticamente sobre las condiciones de opresión que hoy más que nunca están exacerbadas–en el contexto de la voracidad del mercado contra la existencia digna del ser humano incluida su enemistad con el ecosistema–. En esta vez quisiéramos reflexionar sobre las demandas de la clase trabajadora desde la perspectiva de género.

La mujer, como trabajadora, es mucho más desigual en las relaciones con el empleador y los otros trabajadores. Si bien, el Código del Trabajo establece y reconoce la desigualdad de la clase trabajadora, obvia que la mujer es muchas veces más desigual. Esto es porque el sujeto desigual ideal, típico, modélico en el que el legislador pensó para luego extender su protección hacia él, fue en el hombre. Sino léase la letra del Código. De la mujer se ocupa cuando se regulan situaciones específicas como el embarazo. Más su desigualdad impuesta por el sistema de valores y requerimientos de la sociedad para ella, no están reconocidos transversalmente.

No hay una perspectiva de género y en esto quisiéramos insistir. Es necesario comprender que las imposiciones sociales, los roles que se le asignan y lo que de ella se espera, también trascienden al ámbito del trabajo. Por tanto, es necesario que, a los fines de continuar con la lucha de la clase trabajadora, se tenga en cuenta al género no como una categoría adicional si no como una

categoría central que ayudaría a comprender con mayor cabalidad los alcances y las formas en que opera el actual sistema de injusticia. Prescindir de la perspectiva de género en la lucha trabajadora resta una gran oportunidad para completar el cuadro de las reivindicaciones pendientes.

Un cuerpo pensado para una explotación natural

Cuando un hombre ingresa a las relaciones laborales, lo hace desde una posición de desigualdad, es cierto. Más él está legitimado socialmente para el ejercicio de los oficios y profesiones. El patriarcado y su perspectiva tradicional de género, este sistema de códigos y valores, asigna para él el derecho de trabajar y *proveer*. En cambio, a la mujer no se le ha asignado con plenitud este derecho y cuando ingresa al mundo laboral, lo hace en el marco de lo que el sistema ya rayó: sirve y es objeto. Por eso, existe una división sexual del trabajo donde a la mujer se le ubica, generalmente, en labores que le son naturales, dada su condición asignada de servicio. Pero esto no es lo peor: la mujer recibe drásticamente menos en trabajos donde se considera que debería hacerlos porque para eso nació. Piénsese, por ejemplo, en las asistentes del hogar o trabajadoras domésticas. Aparte de recibir menos, el empleador o empleadora actúa desde un doble estándar: revisa su trabajo pero también *revisa su efectividad de ser mujer*. Su pago estará mediado por lo que hace pero también si lo hizo como de una mujer se espera, porque ella puede esas cosas.



blogspot.com

¿Ha dejado de sufrir agresiones sexuales en los centros de labor la mujer? No. ¿El hombre sufre más agresiones sexuales que la mujer en el centro de trabajo? Obviamente que no. Esto deja ver cómo se inserta el cuerpo de una mujer en la fábrica, en el establecimiento comercial, en la oficina: aparte de la explotación que implica un trabajo generalmente mal pagado, su cuerpo es un territorio en explotación. ¿Tiene en cuenta esta explotación adicional el ámbito laboral? Esta demanda es fundamental: llevar la mirada de la reivindicación hacia comprender que los cuerpos de las mujeres son cuerpos libres, incluso en el trabajo.

Subrepresentación de la mujer en los espacios sindicales

¿Por qué si las mujeres ahora participan mucho más en la fuerza laboral ocupada los sindicatos son mayormente ocupados por hombres? Es aquí donde nos toca preguntarnos, una vez más, si los roles de género también no atraviesan al mundo laboral y en este caso, el sindical. ¿Puede la mujer representarse a sí misma e incluso, representar a los hombres también? ¡Puede y debe! No obstante, la presencia de mujeres, por ejemplo, en puestos de dirección sindical es pírrica (révisese las composiciones de las centrales y federaciones sindicales). El sindicalismo hace parte del ámbito público donde el hombre, en el sistema occidental, está autorizado naturalmente para transitar y quedarse en él, si así lo desea. Sin embargo, la ausencia de la mujer en estos lugares, evidencia que el ámbito laboral es potentemente patriarcal.

Ya que se dictaron leyes de cuotas para que haya paridad, en Nicaragua, en los cargos de elección popular, ¿se podría avanzar en una ley similar para que haya paridad en los cargos electivos de los sindicatos? ¡No es suficiente con secretaría de género o de la mujer! La mujer no sólo debe ocuparse *de sí misma* está llamada, en tanto ciudadana, a velar por el bien común de todos y todas. No se le puede restringir a una secretaría *donde vea los asuntos que le corresponden*.

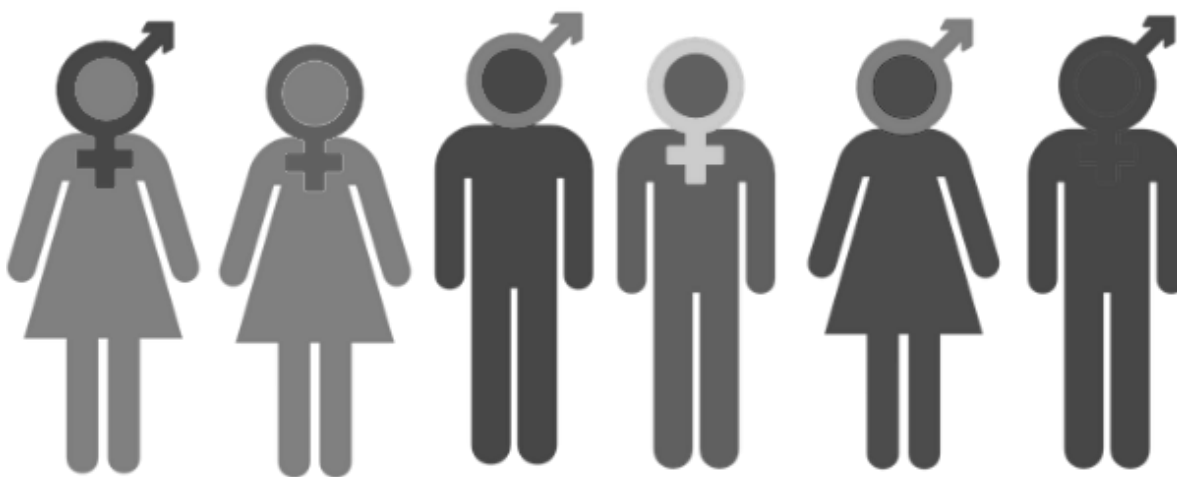
Convenciones colectivas incluyentes

Las convenciones colectivas de trabajo ayudan a desarrollar las condiciones y derechos generales de la clase trabajadora ante un empleador determinado. Una convención colectiva justa es una que incluye una perspectiva transversal del género en cuyas reivindicaciones busca la corrección de las otras desigualdades que a la mujer se le ha impuesto adicionalmente. Garantizar igualdad en los ascensos, igualdad de salarios, iguales permisos, mecanismos especiales para la denuncia del acoso y la agresión sexual, programas amplios de igualdad de género, vacaciones post natales para los hombres con hijos recién nacidos. Ellos también deben cuidar, en equivalencia con la mujer, a sus bebés que recién nacen. Las convenciones colectivas deben ser aprovechadas para corregir las desigualdades de género en el trabajo, dado que es un instrumento vivo, de aplicación constante, diaria y de revisión periódica.

Mujeres lesbianas y trans trabajadoras, ¿las “otras” identidades sexuales están incluidas en la agenda laboral?

¿Es el mundo laboral uno incluyente? Parece ser que la prevalencia de la heterosexualidad también ejerce hegemonía en los perímetros del trabajo. Como espacio social, los centros de

trabajo también sirven para el control de los roles de género, incluidos los correspondientes a la identidad, la orientación sexual y la identidad del género. Sin embargo, la realidad es que las lesbianas y las trans existen en los centros de trabajo. Y las últimas mucho menos. El sistema heterosexual de trabajo, en su rol sancionador, no acepta que las personas decidan desafiar los roles de la presentación exterior, de la identidad asignada, del binarismo, de la imposición de sexualidades creadas socialmente. Es necesaria incluir la perspectiva de diversidad de otras sexualidades en la agenda laboral. Las personas trans no pueden acceder aún con libertad a puestos de trabajo al menos estables. Se requiere de una ley de cuotas para asegurar que un porcentaje fijo de la empresa, del establecimiento, de la oficina esté asignado para este grupo que sufre condiciones de informalidad del empleo dramáticas.



uab.cat

Justicia laboral con perspectiva de género

Son muchas las reivindicaciones con perspectiva de género pendientes, pero el espacio es acotado y nos da para mencionar sólo algunas. No obstante, es necesario comentar esta última. Justicia laboral con perspectiva de género. Es menester que las autoridades judiciales y administrativas implicados en el sistema de justicia laboral hagan suya una mirada de las relaciones laborales desde la perspectiva de género.

Actualizar y completar el rol tutelar proteccionista del Estado a favor de la clase trabajadora incluyendo una perspectiva plural que reconozca que hay desigualdades de desigualdades y que el género hace que unas sean más explotadas que otros. Una mirada desde el género en las decisiones judiciales es fundamental para una justicia recta y correctora de la vulnerabilidad de la clase trabajadora.